



*Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher*

LES ATELIERS RH

LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

2017

Pôle Conseil et Accompagnement Statutaire



Déroulé de séance

Les conditions de recours aux agents contractuels

À CDD et CDI

Les formalités préalables

À L'existence d'un poste

Les conditions de recrutement

L'acte d'engagement

À La période d'essai, la rémunération

Le déroulement du contrat

À L'entretien professionnel, la discipline, la modification du contrat, la réussite à un concours de la FPT

La fin du contrat

À Licenciement, démission, perte de conditions d'emploi, non renouvellement du contrat

Les formalités de fin de contrat

À Le certificat administratif de travail, l'indemnité compensatrice de congés payés

Les Commissions consultatives paritaires



Sources juridiques

À Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale

À Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale modifié par le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015



Terminologie

~~Agents non titulaires~~



Agents contractuels

~~Vacances~~

Agent engagé pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés



Les conditions de recours aux agents contractuels (1/10)

Accroissement temporaire d'activité

Article de référence : art 3 1° de la loi du 26 01 1984

Recrutement sur un emploi non permanent



Aucune déclaration de vacance d'emploi
Mais délibération autorisant le recrutement
et inscrivant les crédits au budget

Durée : 12 mois maximum (sur une période de 18 mois)

Mode de recrutement : CDD



Les conditions de recours aux agents contractuels (2/10)

Accroissement saisonnier d'activité

Article de référence : art 3 2° de la loi du 26 01 1984

Recrutement sur un emploi non permanent

Aucune déclaration de vacance d'emploi



Mais délibération autorisant le recrutement
et inscrivant les crédits au budget

Durée : 6 mois maximum (sur une période de 12 mois)

Mode de recrutement : CDD



Les conditions de recours aux agents contractuels (3/10)

👉 Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels

Article de référence : art 3-1 de la loi du 26 01 1984

Recrutement sur un emploi permanent qui n'est pas vacant



Aucune déclaration de vacance d'emploi

Recrutement conforme à l'emploi (grade et temps de travail)

Durée : la durée d'absence de l'agent remplacé

Mode de recrutement : CDD



Les conditions de recours aux agents contractuels (4/10)

👉 Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels

Les motifs de remplacement : **motifs prévus à l'article 3-1**

- Temps partiel
- Congés annuels
- Congé de maladie (CMO, CLM, CLD, grave maladie)
- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé parental....

~~La dispo... exclu~~



Les conditions de recours aux agents contractuels (5/10)

Vacance temporaire d'un emploi

Article de référence : art 3-2 de la loi du 26 01 1984

Recrutement sur un emploi permanent vacant



Délibération créant l'emploi
Déclaration de vacance d'emploi

Situation provisoire en
attendant le processus
normal de recrutement d'un
fonctionnaire

Durée : 1 an maximum renouvelable 1 fois

Mode de recrutement : CDD



Les conditions de recours aux agents contractuels (6/10)

**👉 Absence de cadre d'emplois de fonctionnaires
susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes**

Article de référence : art 3-3 1° de la loi du 26 01 1984

Recrutement sur un emploi permanent vacant



Délibération créant l'emploi

Déclaration de vacance d'emploi

Durée : 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans. Au-delà, CDI

Mode de recrutement : CDD puis CDI après 6 ans



Les conditions de recours aux agents contractuels (7/10)

👉 Lorsque la nature des fonctions ou le besoin du service le justifie pour les emplois de catégorie A

Article de référence : art 3-3 2° de la loi du 26 01 1984

Recrutement sur un emploi permanent vacant



Délibération créant l'emploi

Déclaration de vacance d'emploi

Durée : 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans. Au-delà, CDI

Mode de recrutement : CDD puis CDI après 6 ans



Les conditions de recours aux agents contractuels (8/10)

☞ Emploi de secrétaire de mairie dans une commune de moins de 1 000 habitants ou groupement dont la population moyenne est inférieure à ce seuil

Article de référence : art 3-3 3° de la loi du 26 01 1984

Recrutement sur un emploi permanent vacant



Délibération créant l'emploi
Déclaration de vacance d'emploi

Durée : 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans. Au-delà, CDI

Mode de recrutement : CDD puis CDI après 6 ans



Les conditions de recours aux agents contractuels (9/10)

👉 **Emploi à temps non complet inférieur à 17,5/35^e dans
une commune < 1 000 habitants ou groupement dont la
population moyenne est inférieure à ce seuil**

Article de référence : art 3-3 4° de la loi du 26 01 1984

Recrutement sur un emploi permanent vacant

➡ Délibération créant l'emploi
Déclaration de vacance d'emploi

Durée : 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans. Au-delà, CDI

Mode de recrutement : CDD puis CDI après 6 ans



Les conditions de recours aux agents contractuels (10/10)

☞ **Emploi dans une commune < 2 000 habitants ou groupement de communes < 10 000 habitants dont la création ou suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public**

Article de référence : art 3-3 5° de la loi du 26 01 1984

Recrutement sur un emploi permanent vacant

➡ Délibération créant l'emploi
Déclaration de vacance d'emploi

Durée : 3 ans maximum renouvelable dans la limite de 6 ans. Au-delà, CDI

Mode de recrutement : CDD puis CDI après 6 ans



Les conditions d'accès au CDI (1/3)

☞ **Tout contrat conclu ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article 3-3 avec un agent qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.**

Article de référence : art 3-4 de la loi du 26 01 1984

Recrutement sur un emploi permanent vacant



Délibération créant l'emploi

Déclaration de vacance d'emploi



Les conditions d'accès au CDI (2/3)

Calcul de la durée des 6 ans :

- Ensemble des services accomplis auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés sur le fondement des articles 3 à 3-3.
- Les services accomplis à temps non complet et à temps partiel sont assimilés à des services effectués à temps complet.
- Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois.



Les conditions d'accès au CDI (3/3)

Cas particuliers :

👉 L'agent remplit les conditions des 6 ans avant l'échéance de son contrat en cours :



Possibilité de conclure d'un commun accord un nouveau contrat, qui ne peut être qu'à durée indéterminée.

En cas de refus de l'agent, maintien en fonctions jusqu'au terme du contrat à durée déterminée en cours.

👉 L'agent recruté sur le fondement de l'article 3-3 est lié par un CDI à une autre collectivité pour exercer des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique



Possibilité, par décision expresse, de lui maintenir le bénéfice de la durée indéterminée

Portabilité du CDI



La délibération (1/2)

👉 Recrutement d'un agent contractuel sur emploi non permanent

Délibération autorisant le recrutement pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, précisant la période, le grade et la rémunération afin d'inscrire les crédits au budget

👉 Recrutement d'agents contractuels de remplacement

Délibération de principe autorisant le recrutement, chargeant l'autorité territoriale de déterminer la rémunération selon les fonctions exercées et le profil du candidat et prévoyant une enveloppe de crédits au budget



La délibération (2/2)

👉 Recrutement d'un agent contractuel sur emploi permanent (hors remplacement)

Délibération créant l'emploi,

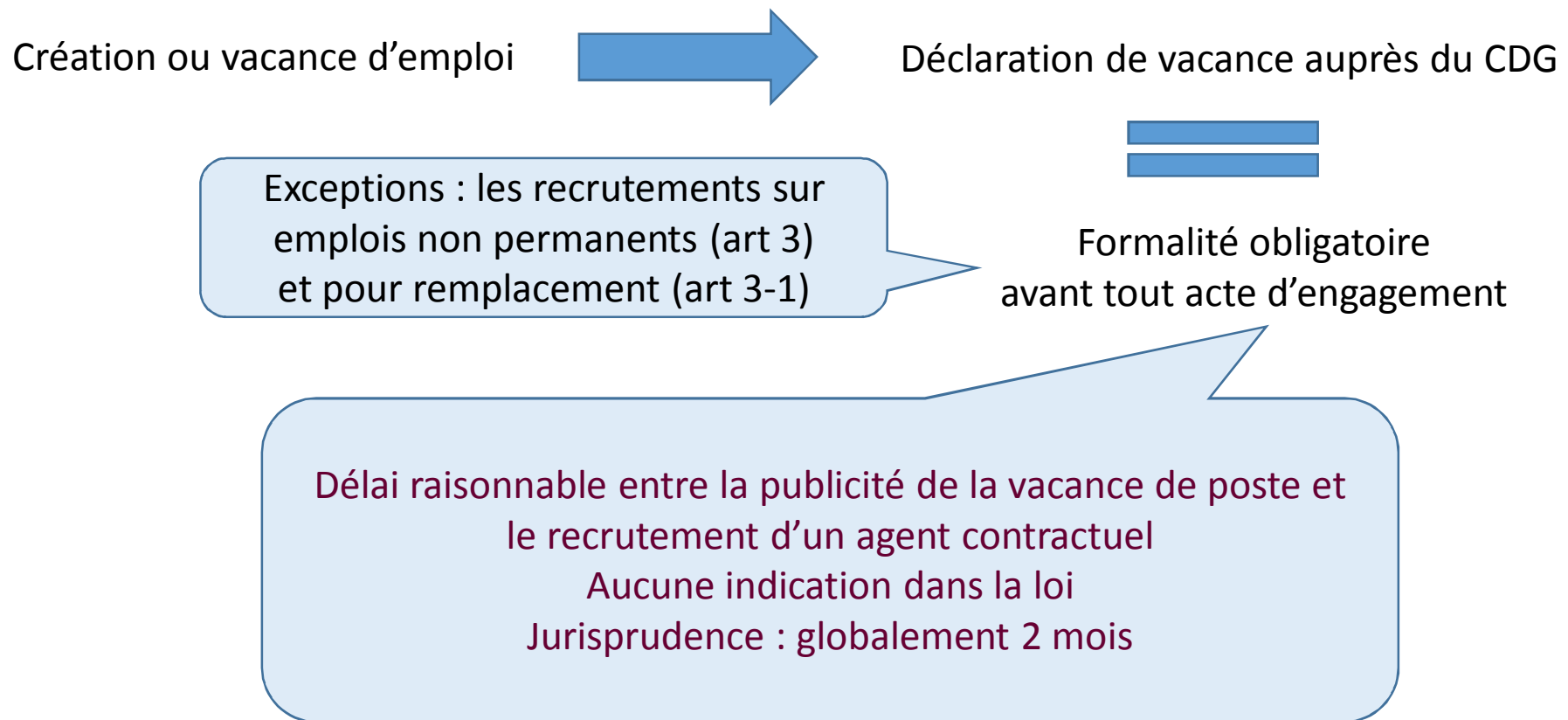
indiquant que celui-ci sera occupé par un fonctionnaire

précisant que la collectivité se laisse la possibilité de recourir à un agent contractuel en cas d'un recrutement infructueux (CE 12 juin 1996 n° 167514)

Et définissant le motif du contrat (art 3-3 1° à art 3-3 5°), la nature des fonctions, le niveau de recrutement et rappelant les conditions d'octroi d'un CDI



La déclaration de vacance d'emplois





Risque encouru en l'absence des formalités préalables

Recrutement d'un agent contractuel
en l'**absence d'emploi vacant**

Recrutement d'un agent contractuel en
l'**absence de déclaration de vacance d'emploi**



La nomination serait nulle

Indemnités en réparation
du préjudice si contentieux



Les conditions de recrutement (1/2)

Obligations du candidat :

À Jouissance des droits civiques

Absence de condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions

Nationalité Française

Nationalité Etrangère ou Apatride

Ne pas avoir fait l'objet, d'une condamnation incompatible dans l'exercice des fonctions,
en France et/ou à l'étranger

Bulletin n° 2 du casier judiciaire compatible
avec l'exercice des fonctions

Être en position régulière: titre de séjour

+ le FIJAIS pour les
activités en contact
avec des mineurs

A demander lors du recrutement et lors du renouvellement.
Si des mentions sont jugées incompatibles, licenciement possible



Les conditions de recrutement (2/2)

- À **Etre en position régulière** au regard du service national de l'Etat dont il est ressortissant,
- À **Aptitude physique** (même procédure que pour les fonctionnaires),
- À **Certificats de travail** attestant de l'ancienneté de services publics (en FPT).
- À **Limites d'âge légales** : Mini 16 ans - Maxi 67 ans.

Les candidats de **nationalité étrangère** ou **apatrides** ne peuvent être recrutés sur des emplois dont les attributions :

- À sont **inséparables de l'exercice de la souveraineté**
- À comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de **puissance publique** (fonctions en lien avec la sécurité, notamment).



L'acte d'engagement (1/4) **Sa nature**

~~Engagement verbal~~

~~Acte écrit~~

Recrutement par **CONTRAT** ⇨ Acte d'engagement écrit



L'acte d'engagement (2/4)

Son contenu

- ❖ **Fondements juridiques** : Article et alinéa de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 correspondant au motif
- ❖ **Définition précise du motif de recrutement** : si recrutement dans le cadre de l'art 3, 3-1 ou 3-2
- ❖ **Date** début/fin, durée,
- ❖ **Définition du poste** occupé (nature des fonctions),
- ❖ **Catégorie** hiérarchique (A, B, C),
- ❖ **Conditions d'emploi** (notamment le temps de travail), la **rémunération** et les **droits et obligations** des agents,
- ❖ Eventuellement: la période d'essai + durée.



L'acte d'engagement (3/4)

Son contenu

❖ **Annexes:**

À Certificats de travail des précédents employeurs territoriaux

À Descriptif précis du poste (*article 3-2*)

À La liste des instructions de service (ex : règlement intérieur de la collectivité)



L'acte d'engagement (4/4)

Les formalités

❖ **Transmission au contrôle de légalité**

À Sauf actes d'engagement sur emploi non permanent

❖ **Notification à l'agent**

❖ **Déclaration unique d'embauche**

À Quel que soit le motif du recrutement ou sa durée

À Au plus tôt : 8 jours avant l'embauche - Au plus tard : le jour de l'embauche

À En ligne : sur le site de l'URSSAF



La période d'essai (1/3)

Permet à l'employeur **d'évaluer les compétences de l'agent** et à l'agent **d'apprécier les fonctions occupées**.

Non obligatoire

Prévue expressément dans l'acte d'engagement.

Renouvelable une fois pour une durée égale à sa durée initiale.

Pas de période d'essai → Nouveau contrat/renouvellement + Même autorité + Même agent + Même fonctions/emploi du précédent contrat.



La période d'essai (2/3)

Durée

La durée de la période d'essai peut être déterminée à raison d'un jour ouvré en fonction du nombre de semaines prévues dans la durée du contrat

→ Un jour ouvré = Une semaine travaillé.

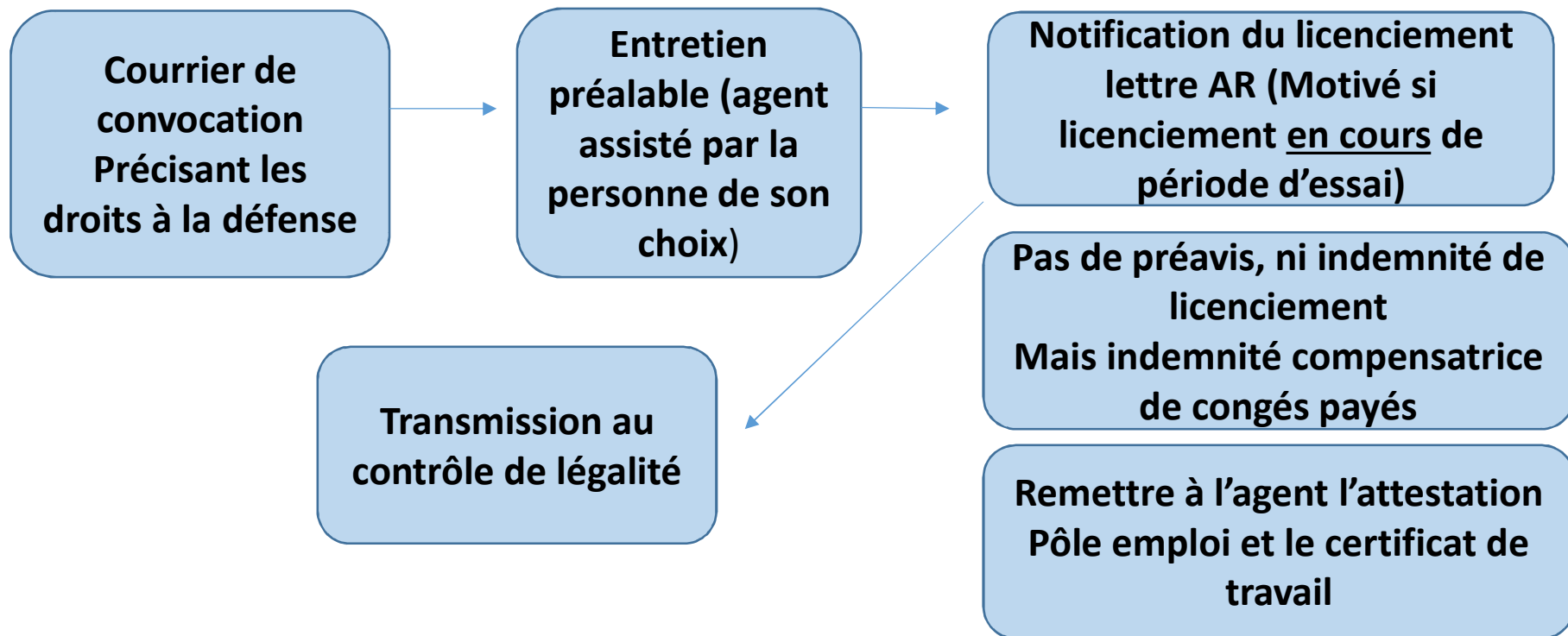
Limite:

Durée initiale du contrat	Durée maxi en période d'essai
Moins de 6 mois	3 semaines
Moins de 1 an	1 mois
Moins de 2 ans	2 mois
Au moins 2 ans et plus	3 mois
CDI	3 mois



La période d'essai (3/3)

Licenciement en cours/au terme de la période d'essai : une procédure allégée





La rémunération (1/2)

Fixée :

- À Librement **par l'autorité territoriale**,
- À Sur la base d'un **indice** de la fonction publique,
- ☞ Si recrutement sur un **grade** de la FPT, Régime indemnitaire possible

Tient compte :

- À Des **fonctions** occupées,
- À De la **qualification requise** pour leur exercice,
- À De la **qualification détenue** par l'agent,
- À De **l'expérience**.

Rémunération allouée par référence
à celle que percevrait un
fonctionnaire qui assurerait les
mêmes fonctions à niveaux de
qualification et d'expérience
professionnelle équivalents (CE
168605 26.07.1995)

Référence au SM ~~base~~ horaire

Bénéf ~~de~~ la NBI



La rémunération (2/2)

Réévaluation :

Réévaluation obligatoire

À Lors de la revalorisation de la valeur du point d'indice,

À CDI ⇒ Réévaluation tous les 3 ans minimum au regard de l'entretien professionnel ou de l'évolution des fonctions

À CDD sur emploi permanent art 3-3 et auprès du même employeur ⇒ Réévaluation tous les 3 ans minimum au regard de l'entretien professionnel ou de l'évolution des fonctions sous réserve que ces fonctions aient été accomplies de manière continue

Toute autre réévaluation est facultative

À Mais ne doit pas intervenir à un rythme régulier prédéterminé

⇒ serait considéré comme un déroulement de carrière



Déroulement du contrat (1/6)

L'entretien professionnel

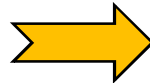
- ❖ Applicable aux activités **postérieures au 1er janvier 2016**.
- ❖ Obligatoire **tous les ans** pour:
 - À CDI
 - À CDD durée initiale > 1 an (renouvellement non compris)
- ❖ Soumis à une procédure identique à celle des fonctionnaires

Donc facultatif pour les agents justifiant d'une ancienneté d'un an en raison de CDD successifs

- ❖ Mais **2 spécificités** :

À Le compte rendu : dans la rubrique « Perspectives d'évolution professionnelle »

Carrière ~~mobilité~~



Projets de **préparation aux concours / perspectives professionnelles**

À Si contestation : compétence CCP



Déroulement du contrat (2/6)

La discipline

- ❖ **Le pouvoir disciplinaire** : l'autorité territoriale ayant le pouvoir de nomination
- ❖ **Les droits de l'agent** :
 - À Droit à communication de son dossier et de tous documents sur lesquels l'autorité territoriale se fonde pour engager la procédure disciplinaire
 - À Droit à l'assistance des défenseurs de son choix lors de l'entretien
 - À Droit à émettre des observations écrites ou orales
- ❖ **Les sanctions** :
 - Sans consultation préalable des futures CCP :
 - À L'avertissement
 - À Le blâme



Déroulement du contrat (3/6)

La discipline

❖ Les sanctions :

Soumises à consultation préalable des futures CCP :

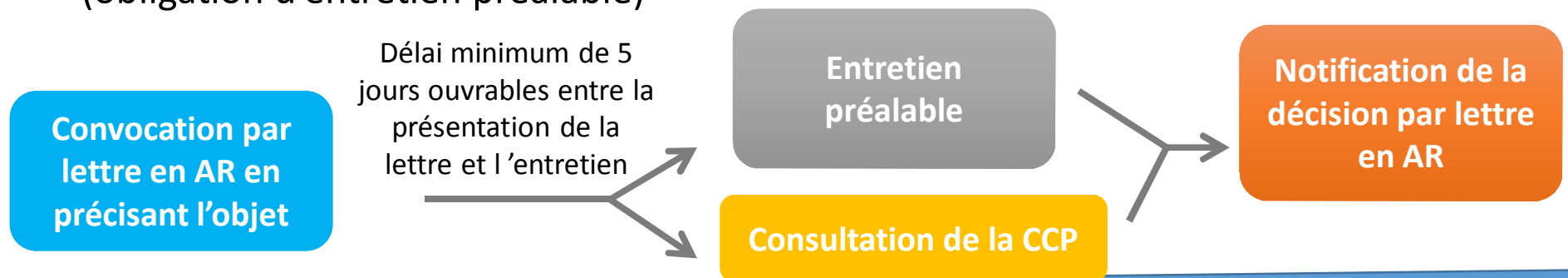
À L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue sur traitement :

CDD : pour une durée maximale de 6 mois

CDI : pour une durée maximale d'un an

Vigilance : protection
liée à la naissance et
à l'adoption

À Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement
(obligation d'entretien préalable)





Déroulement du contrat (4/6)

La discipline

À La lettre informant l'agent qu'une procédure disciplinaire est engagée à son encontre comporte au minimum les mentions suivantes :

- Les faits reprochés
- La sanction envisagée
- L'indication des droits de l'intéressé

À La lettre informant l'agent de la décision de sanction comporte au minimum les mentions suivantes :

- Les faits reprochés
- La sanction
- La date à laquelle doit intervenir le licenciement compte tenu des droits à congés annuels restant à courir
- Les délais et voies de recours

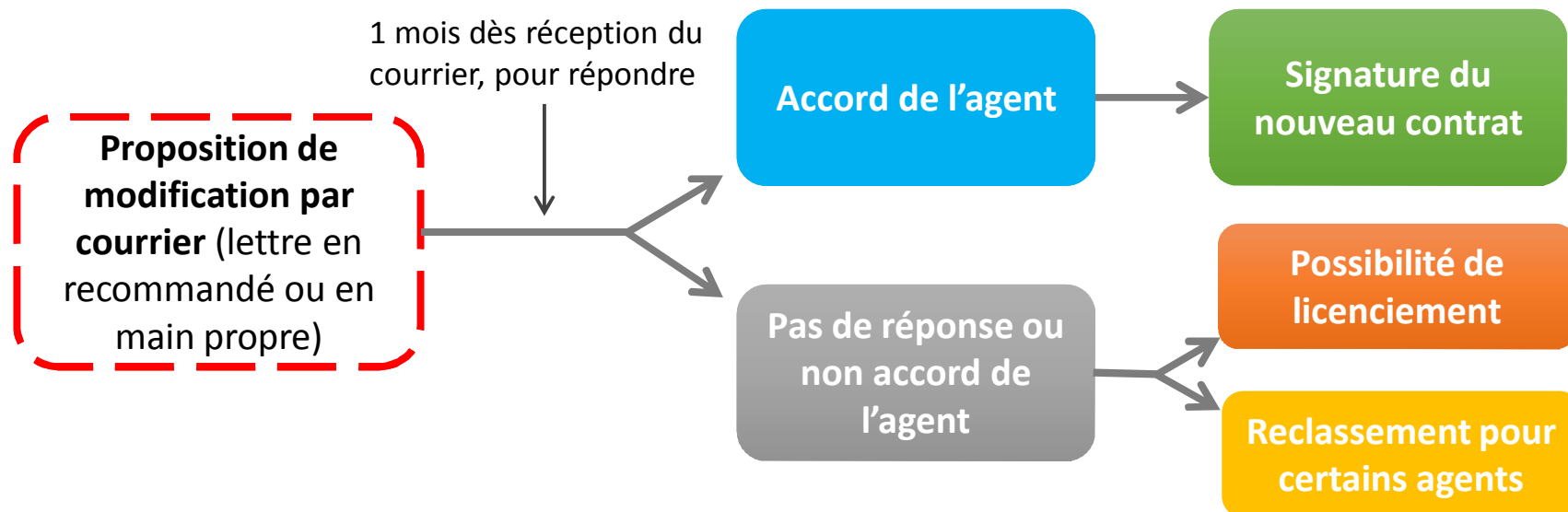


Déroulement du contrat (5/6)

Modification du contrat

En cas de **transformation du besoin/de l'emploi** : Possibilité de modifier un **élément substantiel** du contrat (relevant de l'art 3-3 loi 84-53 du 26/01/1984).

Procédure de modification d'un contrat





Déroulement du contrat (6/6)

L'agent contractuel est lauréat d'un concours de la FPT

Si recrutement pour pourvoir un emploi permanent, soit pour pallier temporairement une vacance d'emploi (art. 3-2), soit à titre permanent en raison du profil particulier de l'emploi (art. 3-3)

ET si inscription sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions englobent celles de l'emploi qu'il occupe

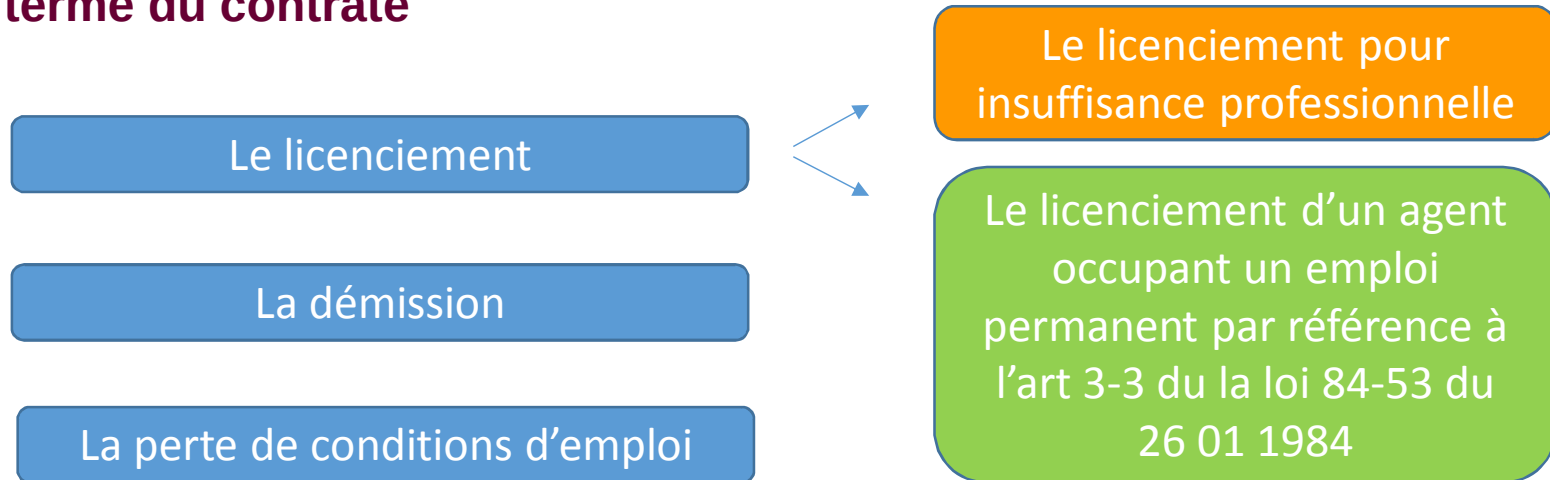


**Nomination fonctionnaire stagiaire,
au plus tard au terme de son contrat**



La fin du contrat

Avant le terme du contraté



Au terme du contraté





La fin du contrat

**Avant le terme du contrat
Le licenciement (1/15)**

**Licenciement pour insuffisance
professionnelle**

Insuffisance au regard des fonctions occupées telles que définies dans le contrat, du comportement général.
Faits précis et établis ayant donné lieu à des observations

Information de l'agent sur ses droits : communication du dossier individuel et de toutes pièces sur lesquelles se fonde l'autorité, se faire assister et émettre des observations



La fin du contrat

Avant le terme du contraté Le licenciement (2/15)

Le licenciement d'un agent occupant un emploi permanent
par référence à l'art 3-3 de la loi 84-53 du 26 01 1984

Motifs de licenciement prévus à l'art 39-3 et 39-4 du décret 88-145 du 15 02 1988 :

- 1° La disparition du besoin ou la suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- 2° La transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible ;
- 3° Le recrutement d'un fonctionnaire ;



La fin du contrat

Avant le terme du contrat Le licenciement (3/15)

Le licenciement d'un agent occupant un emploi permanent par référence à l'art 3-3 de la loi 84-53 du 26 01 1984

Autres motifs de licenciement prévus à l'art 39-3 et 39-4 du décret 88-145 du 15 02 1988 :

Proposition de modification adressée à l'agent par lettre recommandée avec AR

4° Le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat tel que notamment la quotité de temps de travail, un changement du lieu de travail ou les fonctions sous réserve d'une compatibilité avec la qualification professionnelle de l'agent ;

L'agent est informé qu'il dispose d'un mois à compter de la réception du courrier pour faire connaître sa décision et des conséquences de son silence : le silence vaut refus

5° L'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.



La fin du contrat

Procédure de licenciement (4/15)

Respect d'un délai de préavis :

Prise en compte de tous les contrats, sauf si interruption + 4 mois et si elle résulte d'une démission.

- Jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission
- Début du délai de préavis : le premier jour suivant la date de notification de la lettre de licenciement

Doublément des délais de prévenance pour les Travailleurs Handicapés

Ancienneté	Préavis
- 6 mois	8 jours
$6 \text{ mois} \leq \text{ancienneté} < 2 \text{ ans}$	1 mois
$\geq 2 \text{ ans}$	2 mois



La fin du contrat

Procédure de licenciement (6/15)

Entretien préalable:

- Convocation par **lettre en AR** précisant :
 - l'objet de l'entretien
 - Les droits de l'agent : peut se faire assister par la personne de son choix
 - La date de l'entretien et le lieu
- Au moins **5 jours ouvrables** entre l'entretien et la présentation de lettre recommandée
- Au cours de l'entretien, l'agent doit être informé :
 - Du ou des motifs du licenciement
 - De son droit à reclassement :

Sauf licenciement pour
impossibilité de réemploi à l'issue
d'un congé sans rémunération

Du délai pour présenter sa demande écrite de reclassement

Des conditions de présentation des éventuelles offres de reclassement



La fin du contrat

Procédure de licenciement (7/15)

Le reclassement :

Licenciement légal uniquement si **impossibilité de reclassement**.

Possibilité de reclassement :

- À Dans un **emploi ouvert aux contractuels**, par délibération, et sous réserve des statuts particuliers,
- À Dans un **emploi** relevant de la **même catégorie hiérarchique** ou, si accord de l'agent, dans un emploi **hiérarchiquement inférieur**,
- À Pour la **période restante** du contrat (CDD),
- À Dans un emploi compatible avec les **compétences professionnelles** et/ou **adapté à l'état de santé** de l'agent (prendre en compte les recommandations médicales).

 Dans les deux cas, l'emploi doit **faire l'objet d'une offre écrite et précise**



La fin du contrat

Procédure de licenciement (5/15)

REGLE GENERALE
SAISINE A L'ISSUE DE
L'ENTRETIEN ET AVANT LA
NOTIFICATION DE LA DECISION

La saisine de la Commission consultative paritaire:

Saisine obligatoire à l'issue de l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent :

- 1° Pour inaptitude physique définitive;
- 2° Pour insuffisance professionnelle ;
- 3° Dans l'intérêt du service, c'est-à-dire motivé par :
 - la disparition du besoin ou la suppression de l'emploi
 - la transformation du besoin ou de l'emploi lorsque l'adaptation de l'agent n'est pas possible
 - le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat
 - le recrutement d'un fonctionnaire



La fin du contrat

Procédure de licenciement (5/15)

INTERVENTION
DEROGATOIRE
AVANT L'ENTRETIEN

La saisine de la Commission consultative paritaire:

Intervient **avant l'entretien préalable** en cas de licenciement d'un agent :

- 1° Siégeant au sein d'un organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;
- 2° Ayant obtenu au cours des douze mois précédant ce licenciement une autorisation spéciale d'absence accordée pour l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;
- 3° Bénéficiant d'une décharge d'activité de service égale ou supérieure à 20 % de son temps de travail ;
- 4° Ancien représentant du personnel mentionné au 1°, durant les douze mois suivant l'expiration de son mandat, ou du candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l'élection pour la création ou le renouvellement de l'organisme consultatif au sein duquel s'exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.



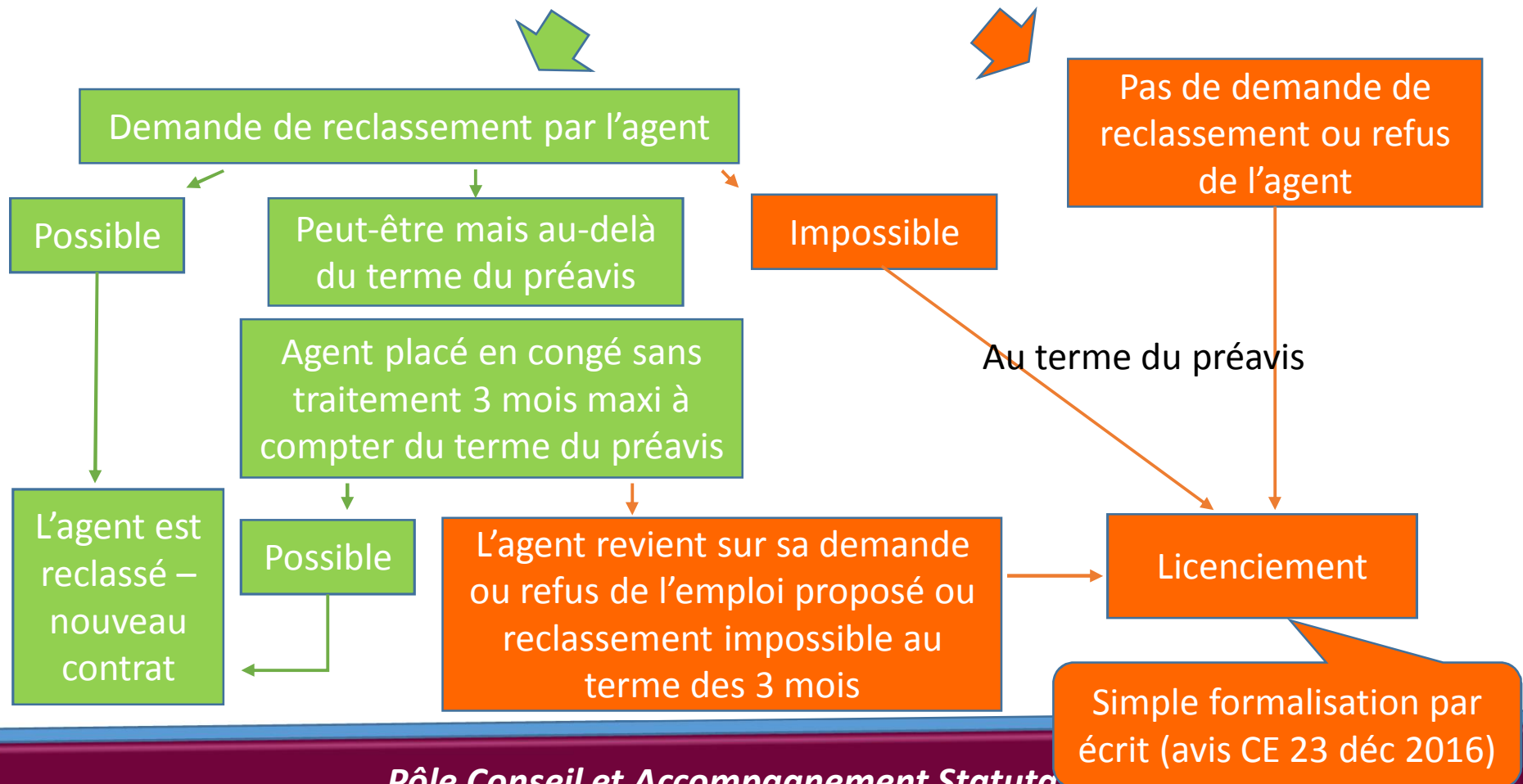
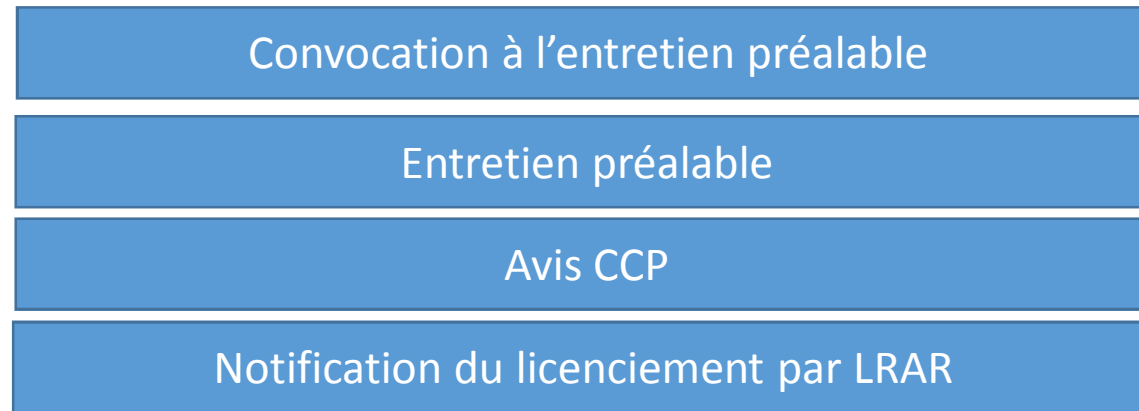
La fin du contrat

Procédure de licenciement (8/15)

La lettre de licenciement:

- Lettre en recommandé **avec AR**
- **Précise :**
 - Le ou les motifs du licenciement
 - La date à laquelle le licenciement doit intervenir compte tenu :
 - Des droits à congés annuels restant à courir
 - De la durée du préavis
 - Les voies et délais de recours
- Invite l'agent à présenter une **demande de reclassement**
 - Dans un délai = $\frac{1}{2}$ de la durée du préavis
 - En indiquant les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles d'être adressées à l'agent

Uniquement pour les licenciements CDD art 3-3 et CDI au motif soit d'une disparition ou d'une transformation du besoin, soit du recrutement d'un fonctionnaire ou d'un refus de modification du contrat





Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher

POINTS DE VIGILANCE

☞ Incidence du congé sans traitement :

- Suspend la date d'effet du licenciement
- Se matérialise par une attestation de suspension du contrat du fait de l'autorité territoriale remise à l'agent

☞ Information de la Commission consultative paritaire

- par l'autorité territoriale
- sur les motifs qui empêchent le reclassement de l'agent



La fin du contrat

Indemnité de licenciement (9/15)

Les bénéficiaires (art 43)

- À Agent en CDI ou en CDD licencié avant le terme du contrat (sauf licenciement pour faute)
- À Agent licencié dans le cadre d'une reprise d'activité par une personne morale de droit public ou de droit privé



La fin du contrat

Indemnité de licenciement (10/15)

Les bénéficiaires (art 43)

À Sauf si ces agents :

- 1° Sont fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel ou en disponibilité ;
- 2° Retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans une collectivité publique ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;
- 3° Ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite et justifient de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;
- 4° Sont démissionnaires de leurs fonctions ;
- 5° Sont bénéficiaires d'un reclassement ;
- 6° Acceptent une modification de leur contrat.



La fin du contrat

Calcul de l'indemnité de licenciement (11/15)

Montant (art 46)

- Pour les 12 premières années de service = $\frac{1}{2}$ de la rémunération de base
- Pour les autres années de service = $\frac{1}{3}$ de la rémunération de base

Montant maximum possible

Douze fois la rémunération de base.

Réduction de moitié de l'indemnité si licenciement pour insuffisance professionnelle

Versement en 1 fois

Aucune cotisation – Non imposable



La fin du contrat

Calcul de l'indemnité de licenciement (12/15)

Rémunération de base (art 45)

Rémunération perçue au cours du mois civil précédant le licenciement nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire.

Ne pas prendre en compte les prestations familiales, le SFT, les IHTS et autres indemnités accessoires.



La fin du contrat

Calcul de l'indemnité de licenciement (13/15)

Rémunération de base (art 45)

Cas particuliers :

Ne concerne pas les agents à
temps non complet

Pour un agent à temps partiel : Rémunération qu'il aurait perçus s'il était à temps complet.

Si le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie ou si licenciement après congé non rémunéré, prendre en compte la dernière rémunération à plein traitement.

Pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture de droit à une pension de retraite mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.



La fin du contrat

Calcul de l'indemnité de licenciement (14/15)

Ancienneté prise en compte (art 46 et 48)

Ancienneté décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Lorsque plusieurs contrats se sont succédé sans interruption ou avec une interruption n'excédant pas deux mois et que celle-ci n'est pas due à une démission de l'agent, la date initiale à prendre en compte est la date à laquelle le premier contrat a été conclu.

Les services doivent avoir été accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.



La fin du contrat

Calcul de l'indemnité de licenciement (15/15)

Ancienneté prise en compte (art 46 et 48)

Les services ne peuvent être pris en compte lorsqu'ils ont déjà été retenus dans le calcul d'une précédente indemnité de licenciement.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

En cas de rupture avant son terme d'un CDD, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.

**Toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour un an ;
toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte.**



La fin du contrat

Avant le terme du contrat La démission (1/4)

☞ Une demande obligatoirement écrite :

- adressée par courrier en AR
- claire et sans équivoque

☞ Irrévocable dès sa notification par la collectivité

- Courrier de la collectivité acceptant la démission

☞ Aucun droit aux indemnités chômage

- Sauf démission pour motif légitime prévu dans la convention assurance chômage



La fin du contrat

Avant le terme du contrat

La démission (2/4)

☞ **Respect par l'agent du préavis**

Ancienneté de services au sein de la collectivité	Préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
6 mois ≤ ancienneté < 2 ans	1 mois
≥ 2 ans	2 mois

À Si **non reprise** à l'issue d'un **congé de maternité** ou **d'adoption** : Informer l'employeur **minimum 15 jours avant** le terme du congé.

☞ Attestation d'emploi à fournir à Pôle emploi



La fin du contrat

Avant le terme du contrat

La démission (3/4)

À Préavis : calcul de l'ancienneté

- Prise en compte de tous les contrats, sauf si interruption + 4 mois et si elle résulte d'une démission.
- Jusqu'à la date d'envoi de la lettre de démission
- Début du délai de préavis : le premier jour suivant la date de notification de la lettre de démission

Exemple : Si la lettre parvient le 20 mars au sein de la collectivité, le délai de préavis débute le 21 mars

À Date de départ de l'agent :

Tient compte du préavis et des droits à congés annuels (générés y compris sur la durée du préavis)



La fin du contrat

Avant le terme du contrat La démission (4/4)

☞ La démission d'office

Après un congé non rémunéré pour indisponibilité physique, maternité, paternité et accueil d'un enfant ou adoption ayant duré au moins un an, l'agent qui ne présente pas de demande de réemploi au moins un mois à l'avance est considéré comme démissionnaire (art. 13, II décret n°88-145 du 15 février 1988)



La fin du contrat

Avant le terme du contrat
La perte de conditions d'emploi

Fin de contrat de plein droit pour perte de conditions d'emploi:

À **Pas d'indemnités, ni préavis** en cas de :

- Non renouvellement du titre de séjour
- Perte des droits civiques
- Interdiction d'exercer un emploi public

À Possibilité de **réemploi** si **conditions** à nouveau remplies



La fin du contrat

Au terme du contrat Le non renouvellement du contrat (1/6)

2 hypothèses

Renouvellement impossible

Renouvellement possible mais
refus de l'employeur

La durée maximale
permise par la loi
est atteinte



La fin du contrat

Au terme du contrat

Le non renouvellement du contrat (2/6)

Un principe : aucun droit au renouvellement d'un contrat

Décision qui n'a pas à être motivée

Mais en cas de contentieux, la charge de la preuve incombe à l'employeur

Le non renouvellement doit reposer sur des raisons tenant à l'intérêt du service ou à la manière de servir de l'agent

Motifs légitimes

Recrutement d'un fonctionnaire
Disparition de l'activité

Motifs illégitimes

Etat de santé de l'agent
Disparition de l'activité mais suivi immédiatement du recrutement d'un autre agent contractuel
Absence de volonté de renouveler le contrat sous forme d'un CDI

Si annulation de la décision :
pas de droit à réintégration
mais droit à indemnisation du
préjudice moral



La fin du contrat

Au terme du contrat Le non renouvellement du contrat (3/6)

☞ **Délai de prévenance pour informer l'agent de l'intention de renouveler ou non l'engagement**

Ancienneté de services au sein de la collectivité	Préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
6 mois ≤ ancienneté < 2 ans	1 mois
≥ 2 ans	2 mois
Contrat susceptible d'être renouvelé en CDI	3 mois

**Doublement des délais de prévenance (dans la limite de 4 mois)
pour les Travailleurs Handicapés**



La fin du contrat

Au terme du contrat Le non renouvellement du contrat (4/6)

☞ Calcul de l'ancienneté

À **Ensemble des contrats** conclus avec l'agent

- au sein d'une même collectivité/établissement public
- y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions
- sous réserve:
 - que cette interruption n'excède pas 4 mois
 - non due à une démission de l'agent.



La fin du contrat

Au terme du contrat

Le non renouvellement du contrat (5/6)

Non renouvellement d'un
contrat éligible au **CDI**

ou

Non renouvellement d'un CDD (art3-3
loi n°84-53 du 26 janvier 1984) lorsque
la durée du contrat ou l'ensemble des
CDD sur emploi permanent **Ó3 ans**



**Entretien préalable
obligatoire**



La fin du contrat (14/)

Au terme du contrat Le non renouvellement du contrat (6/6)

☞ Avis de la Commission consultative paritaire

- **Avis préalable obligatoire** de la **CCP** en cas de non-renouvellement de contractuels détenteurs d'un **mandat syndical**

☞ Délai de réponse de l'agent

À 8 jours

À Le silence vaut renonciation



La fin du contrat

Certificat administratif de travail

À **Obligatoire** pour toutes situations de fin de contrat

À **Contenu** obligatoire:

- ✓ Date début et fin de contrat
- ✓ Fonctions occupées
- ✓ Catégorie hiérarchique
- ✓ Durée d'exercice des fonctions
- ✓ Le cas échéant les périodes des congés non assimilées à du travail effectif

À Périodes de **congés non rémunérés** :

- ↪ pour indisponibilité physique non rémunérés (ex. : CMO à moins de 4 mois du début du contrat),
- ↪ pour élever un enfant < 8 ans, pour donner des soins ou suivre un conjoint,
- ↪ pour convenance personnelle,
- ↪ pour création d'entreprise,
- ↪ pour exercer des fonctions gouvernementales ou parlementaires,
- ↪ Pour mobilité (réservé aux agents en CDI – article 35-2 du décret),
- ↪ pour suivre un cycle prépa à un concours
- ↪ pour congé parental



La fin du contrat

L'indemnité compensatrice de congés payés

À Si l'agent à la fin d'un CDD ou en cas de licenciement (sauf pour faute) n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels du fait de l'administration

👉 Agent qui n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel :

Indemnité = 1 / 10 de la rémunération totale brute perçue lors de l'année en cours

👉 Agent qui a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels :

Indemnité = 1 / 10 de la rémunération totale brute perçue lors de l'année en cours
x (nombre de jours de CA non pris / nombre de jours de CA dus)

👉 Rémunération à prendre en compte = TI + SFT + RI



La fin du contrat

L'indemnité compensatrice de congés payés

À L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

☞ Comparer le montant obtenu en calculant l'indemnité et le montant de la rémunération sur la même période

Exemple : un agent, recruté pendant 3 mois, perçoit 1255,29€ mensuel (TI+SFT+RI).

Il a pris 3 jours sur les 5 jours dus.

Indemnité = $(1255,29 \times 3 \times 1/10) \times 2/5 = \mathbf{150,63\text{€}}$

Rémunération = $1255,29 \times 2/30 = 83,69\text{€}$

☞ Verser le montant le plus avantageux pour l'agent

À **Versement en une seule fois le mois du départ**

À **Indemnité soumise aux mêmes cotisations que la rémunération de l'agent.**



La fin du contrat

Dispositions illégales dans la FPT

- À **L'indemnité de précarité** au titre du non renouvellement du contrat ouvrant droit à un CDI (10% de la rémunération brute)
- À **La transaction** permettant des modalités différentes de calcul de l'indemnité de licenciement



Les Commissions Consultatives Paritaires

Sources : **Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet**
 Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016

Cible : Contractuels de droit public sur emplois permanents et non permanents

Mise en place : 📢 A l'issue des élections professionnelles en **2018**

Sont électeurs et éligibles les agents contractuels en CDI ou CDD d'au moins 6 mois ou reconduit sans interruption depuis au moins 6 mois



1 CCP par catégorie hiérarchique
Implique sur le contrat le rattachement de chaque agent à l'une des 3 catégories A, B ou C

📢 Auprès du CDG41 pour les Collectivités obligatoirement affiliées

Rôle : Emettre un avis ou des propositions sur des situations individuelles

Composition : En nombre égal, représentants des collectivités désignés et représentants du personnel élus

Défini en fonction de l'effectif par catégorie au 1^{er} janvier de l'année des élections



Les Commissions Consultatives Paritaires

Présidée par un
magistrat

Compétences

DISCIPLINE
(Exclusion ou licenciement)

CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS
(Refus de temps partiel, rejet des demandes de congé pour formation syndicale, 2^e rejet successif d'une demande de formation non obligatoire, refus télétravail)

**ENTRETIEN
PROFESSIONNEL**
(Demande de révision)

**COOPERATION
INERCOMMUNALE -
TRANSFERT DE
PERSONNEL**
(Transfert ou
restitution d'une
compétence, service
commun)

DROIT SYNDICAL
(Non renouvellement du contrat d'un titulaire d'un mandat syndical, mise à disposition auprès d'une OS, information rejet décharge d'activité de service auprès d'une OS)

FIN DE FONCTIONS
(Licenciement pour inaptitude physique, licenciement pour insuffisance professionnelle, licenciement dans l'intérêt du service, impossibilité de reclassement)



*Centre Départemental de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher*

MERCI
POUR VOTRE ATTENTION

Pôle Conseil et Accompagnement Statutaire